



COMPLIANCE NASZ KODEKS POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO

HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG

Drodzy Pracownicy,

warunkiem długotrwałego sukcesu przedsiębiorstwa jest odpowiedzialne postępowanie. Rośnie liczba przedsiębiorstw, które z powodu naruszeń prawa, stają się przedmiotem publicznej krytyki. W świecie coraz bardziej złożonych i mało przejrzystych struktur prawnych, odpowiedzialne działanie jawi się coraz bardziej wymagającym zadaniem. Z tego powodu stworzyliśmy w firmie HHLA standardy postępowania zapewniające bezpieczeństwo i wsparcie podczas realizowania naszych codziennych działań. Kodeks Postępowania Etycznego firmy HHLA oraz dalsze wytyczne koncernu stanowią zestaw istotnych zasad działania umożliwiających nienaganne kontakty z partnerami handlowymi, urzędnikami, koleżankami i kolegami, a także opinią publiczną, również w kontekście prawnym.

Niemniej jednak, uregulowania te nie są w stanie opisać każdej sytuacji, która mogłaby być problematyczna. Dlatego też, w przypadku wątpliwości należy się zwrócić do Inspektora ds. zgodności z regulacjami prawnymi, normami i zaleceniami, któremu mogą Państwo również przekazać uwagi dotyczące naruszeń tych regulacji.

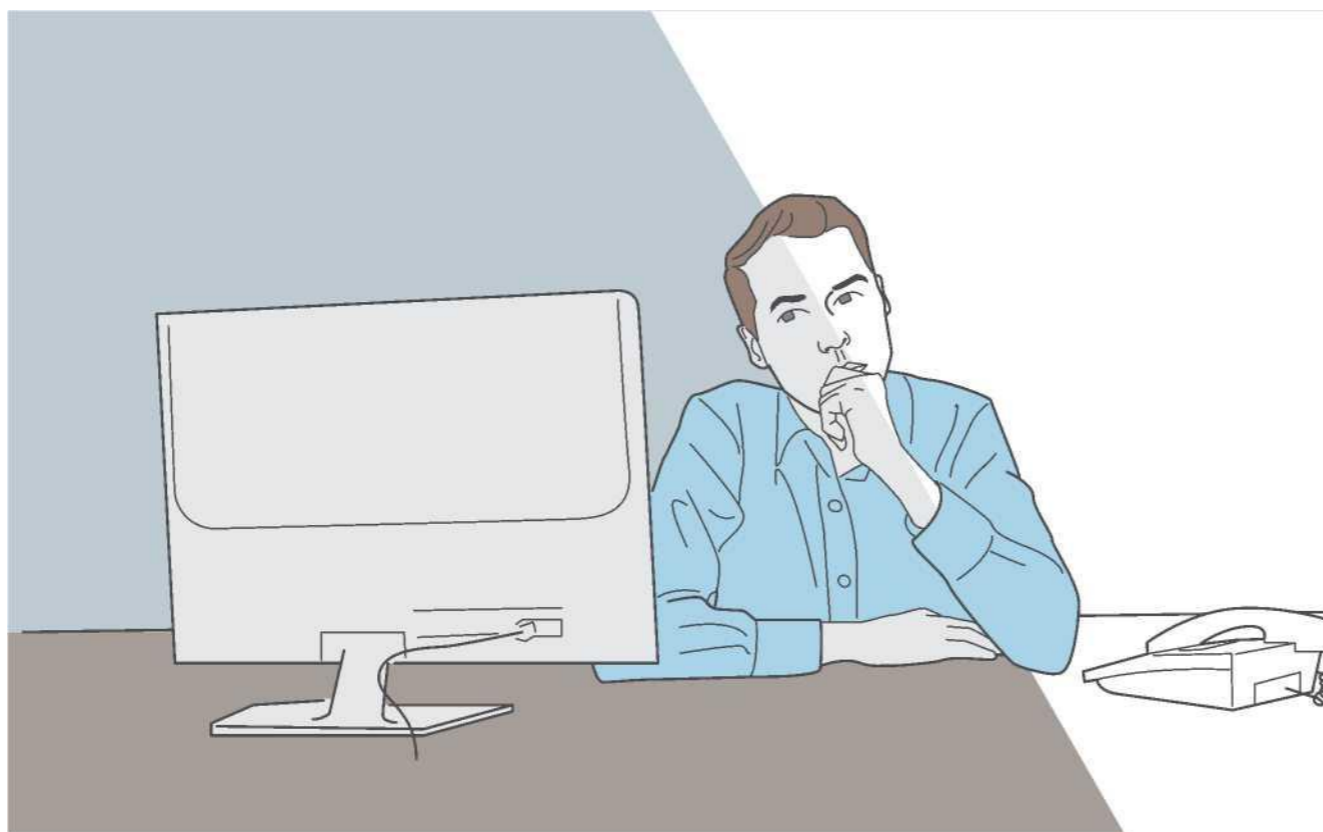
Kilka słów od Zarządu

Sposób postrzegania HHLA przez otoczenie w dużej mierze zależy od zachowania każdej i każdego z nas. Każdy pracownik jest zawsze również ambasadorem firmy HHLA.

Nasza dobra reputacja polega na tym, że nie godzimy się na kompromisy w kwestiach prawnych, etycznych i moralnych. Przestrzeganie tych reguł gry jest dla nas sprawą honoru!

Zróbmy wspólnie wszystko, co pozwoli firmie HHLA pozostać na właściwym kursie skierowanym na sukces.

Zarząd



01

„ROBIMY TO, CO NALEŻY, NAWET WTEDY, GDY NIKT NIE PATRZY“

Odpowiedzialne działanie - uczciwość i postępowanie zgodne z prawem
Uczciwość i postępowanie zgodne z prawem są mocno zakotwiczone w kulturze firmy HHLA. Przestrzeganie wszystkich obowiązujących ustaw i przepisów jest dla nas oczywiste. Wszelkiego rodzaju naruszenia szkodzą dobrej reputacji firmy HHLA

i mogą spowodować poważne szkody ekonomiczne. Dlatego też, każdy z nas ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie obowiązujących zasad w zakresie własnych działań i własnego zachowania, mając na uwadze wizerunek firmy HHLA.



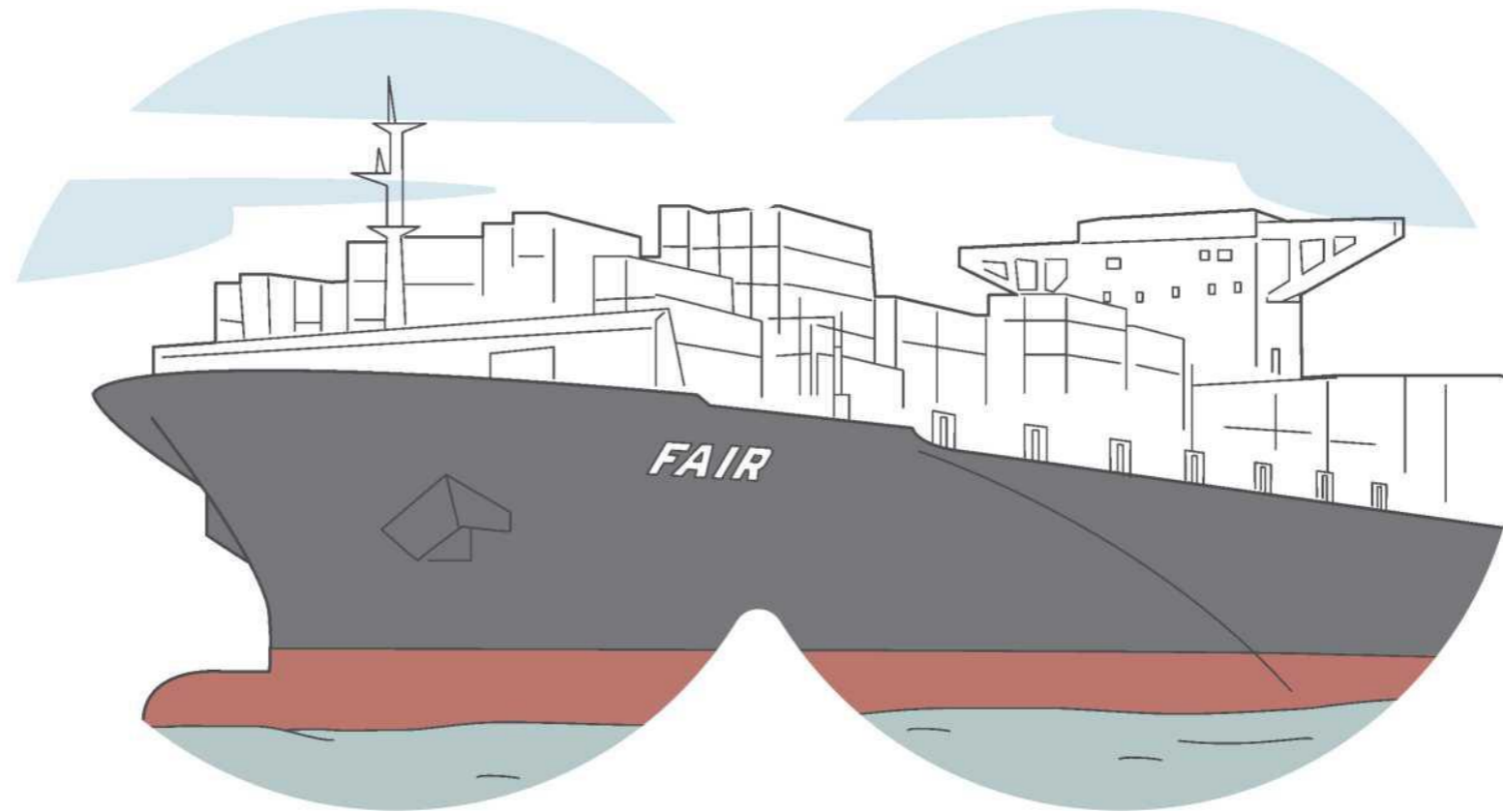
02

„PAMIĘTAMY O RÓŻNORODNOŚCI NASZYCH KOLEŻANEK I KOLEGÓW“

Szanujemy różnorodność - brak dyskryminacji

Różnorodność naszych pracowników posiadających różne umiejętności i talenty to dla firmy HHLA szansa na innowacje i kreatywność. Ważne jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym uprzedzenia nie będą odgrywały żadnej roli. Uda się to tylko wtedy, gdy będziemy się wzajemnie akceptować i szanować. Z uwagi na

powyższe jesteśmy zdecydowanie przeciwni wszelkim formom molestowania, mobbingu oraz dyskryminacji. Szanujemy wszystkie koleżanki i wszystkich kolegów, niezależnie od ich pochodzenia, koloru skóry, narodowości, płci, orientacji seksualnej, wyznania, poglądów politycznych, wieku, stopnia sprawności fizycznej oraz wyglądu.



03

„PERSPEKTYWICZNIE PROWADZIMY RELACJE BIZNESOWE FIRMY HHLA“

Uczciwa konkurencja

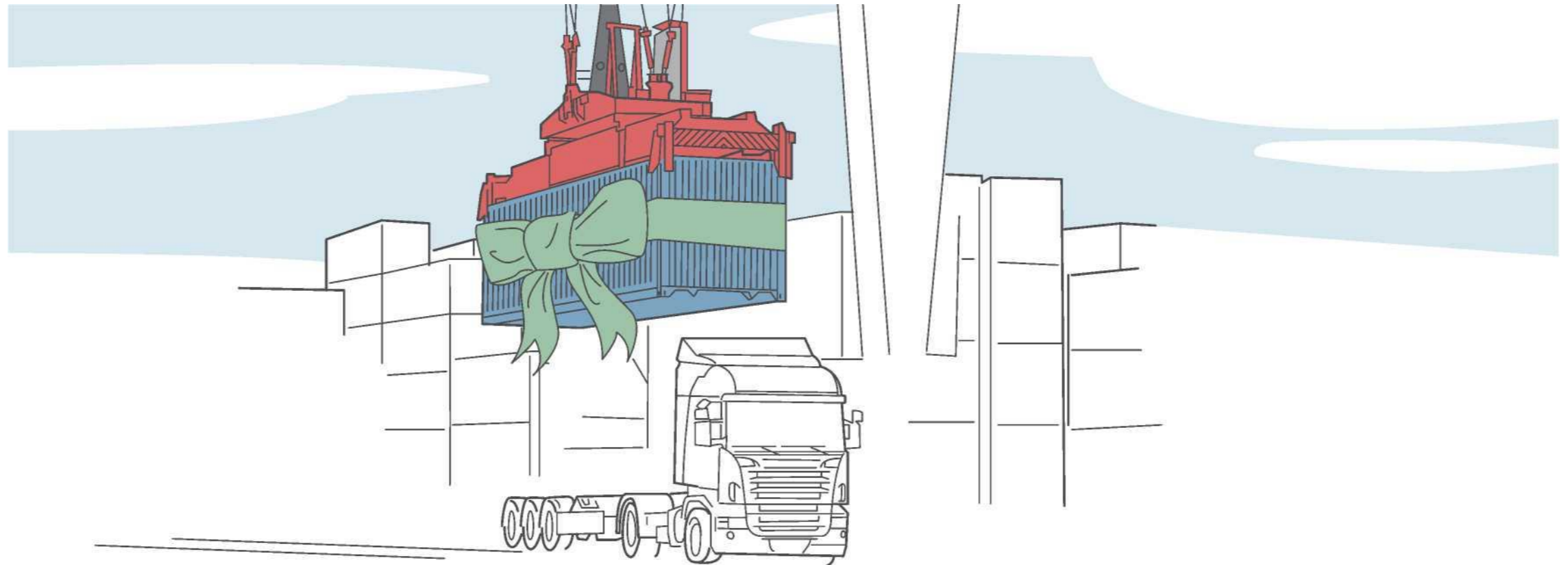
Ustawy o ochronie konkurencji oraz antymonopolowe mają zapewnić uczciwą konkurencję. Za naruszenie przepisów prawa konkurencji nakładane są wysokie kary pieniężne. Ustalone zachowania lub niedopuszczalne uzgodnienia mające na celu ograniczenie konkurencji lub mogące doprowadzić do jej ograniczenia nie będą u nas tolerowane. Nie chcemy nawet sprawiać wrażenia, iż występują u nas takiego rodzaju zachowania. Z tego powodu nie akceptujemy

I porozumień z konkurentami dotyczących cen, składowych cen (np. dodatków i podstaw kalkulacji cen), podziału klientów lub obszarów,

I składania pozornych ofert w przetargach

I przekazywania, przyjmowania lub wymiany wewnętrznych informacji bez upoważnienia, np. na temat cen, marży, kosztów, udziałów w rynku, mocy produkcyjnych lub planów.

Ocena sytuacji związanych z konkurencją, z którymi są Państwo być może konfrontowani, nie zawsze jest łatwa. Właśnie wtedy uregulowania i przykłady wytycznych firmy HHLA dotyczących konkurencji okazują się być pomocne. Odpowiednio wczesne wyrażanie niepewności lub wątpliwości może pomóc w uniknięciu niedopuszczalnych zachowań. W razie wątpliwości należy się zwrócić do działu prawnego.



04

„PROWADZIMY DZIAŁALNOŚĆ BIZNESOWĄ – TAK, ALE NIE ZA WSZELKĄ CENĘ“

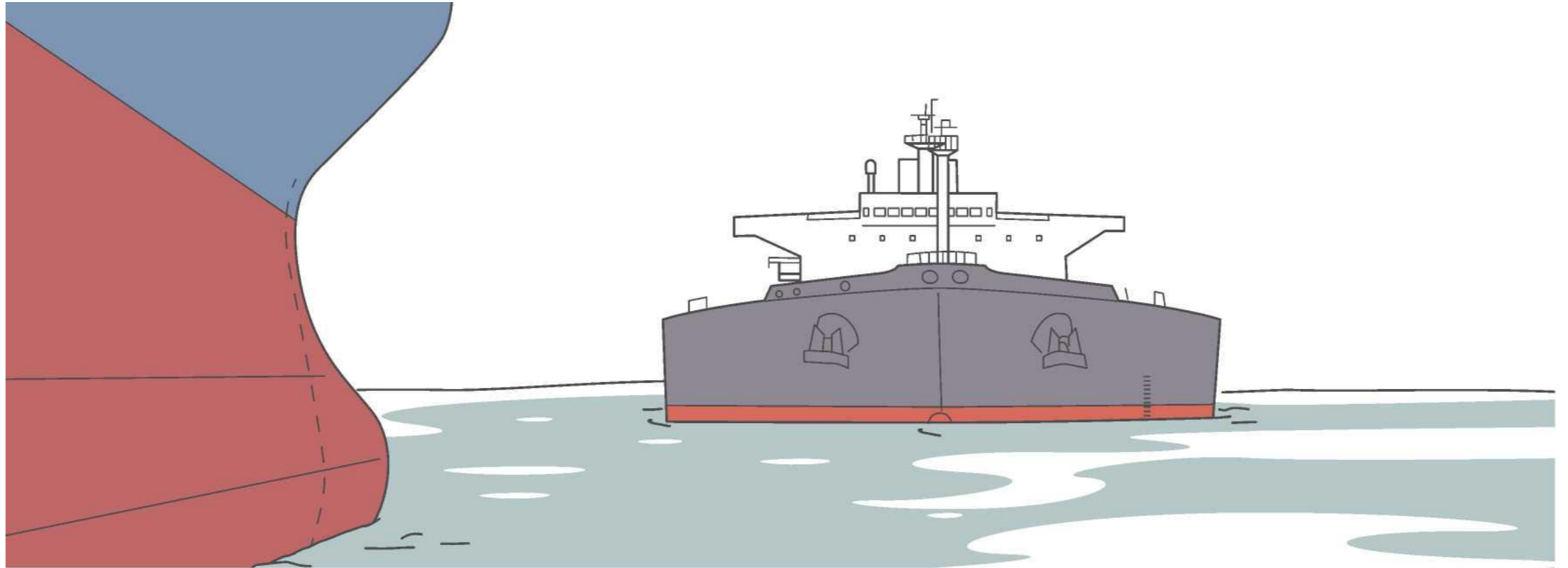
Ochrona przed korupcją - przyjmowanie/przekazywanie korzyści

Nasze kryteria wyboru oraz współpraca z partnerami handlowymi opierają się na obiektywnych czynnikach, takich jak jakość oraz wyniki, a także zrównoważony rozwój i uczciwość. Z tego powodu nie możemy przyjmować, żądać lub przekazywać nieuzasadnionych korzyści, mających lub mogących mieć wpływ na decyzje biznesowe lub działania urzędów. Pośrednie przekazywanie korzyści poprzez doradców, pośredników lub agentów jest również niedopuszczalne. Obowiązuje to zarówno w stosunku do osób z sektora prywatnego jak i publicznego (np. urzędników państwowych).

W przypadku przekazywania i przyjmowania korzyści zwracamy uwagę na przejrzystość, adekwatność, przestrzeganie wytycznych przedsiębiorstwa oraz obowiązującego prawa. Wszelkiego rodzaju korzyści muszą być zawsze zgodne z

zasadami dot. zapewnienia zgodności działalności z regulacjami prawnymi, normami i zaleceniami strony przekazującej oraz przyjmującej.

W kontaktach z urzędnikami pełniącymi określone funkcje postępujemy z największą dbałością i ostrożnością, ponieważ przepisy dotyczące korupcji w tym zakresie są szczególnie rygorystyczne. Już przekazanie korzyści o bardzo niewielkiej wartości jest często karane i może spowodować, że osoba pełniąca określoną funkcję popada w kłopoty. Nasze zaangażowanie w sponsoring jest adekwatne, przejrzyste i zgodne z obowiązującym prawem. Darowizny przekazujemy wyłącznie na cele użyteczności publicznej. Dalsze objaśnienia i przykłady ułatwiające ocenę tego typu zagadnień znajdują Państwo w wytycznych antykorupcyjnych firmy HHLA .



05

„KOLIZJE INTERESÓW ZAWODOWYCH I PRYWATNYCH ROZWIĄZUJEMY POPRZEC OTWARTE PODEJŚCIE DO TAKICH SYTUACJI“

Postępowanie w przypadku konfliktu interesów

W codziennym życiu zawodowym możemy zetknąć się z sytuacjami, w których interesy biznesowe firmy HHLA będą się zderzały z naszymi osobistymi lub prywatnymi interesami. Wtedy mówimy o konflikcie interesów. Do konfliktu interesów może dojść wtedy, gdy pracownik lub członek jego rodziny jest zaangażowany w działania, które mogą mieć wpływ na obiektywne podejście do spraw zawodowych. Konkretnie do konfliktu interesów może dojść w przypadku powstania finansowych lub osobistych zależności u klientów, dostawców, usługodawców lub konkurentów, np. poprzez

dodatkową działalność w jednej z tych grup.

Konflikty interesów jako takie nie stanowią jeszcze wykroczenia. Decydujące jest właściwe postępowanie w takiej sytuacji. W przypadku istnienia lub możliwego wystąpienia konfliktu interesów przedstawiamy sprawę jasno i wspólnie z przełożonym, działem personalnym lub Inspektorem ds. zgodności z regulacjami prawnymi, normami i zaleceniami szukamy odpowiednich rozwiązań mających na celu ochronę interesów firmy HHLA



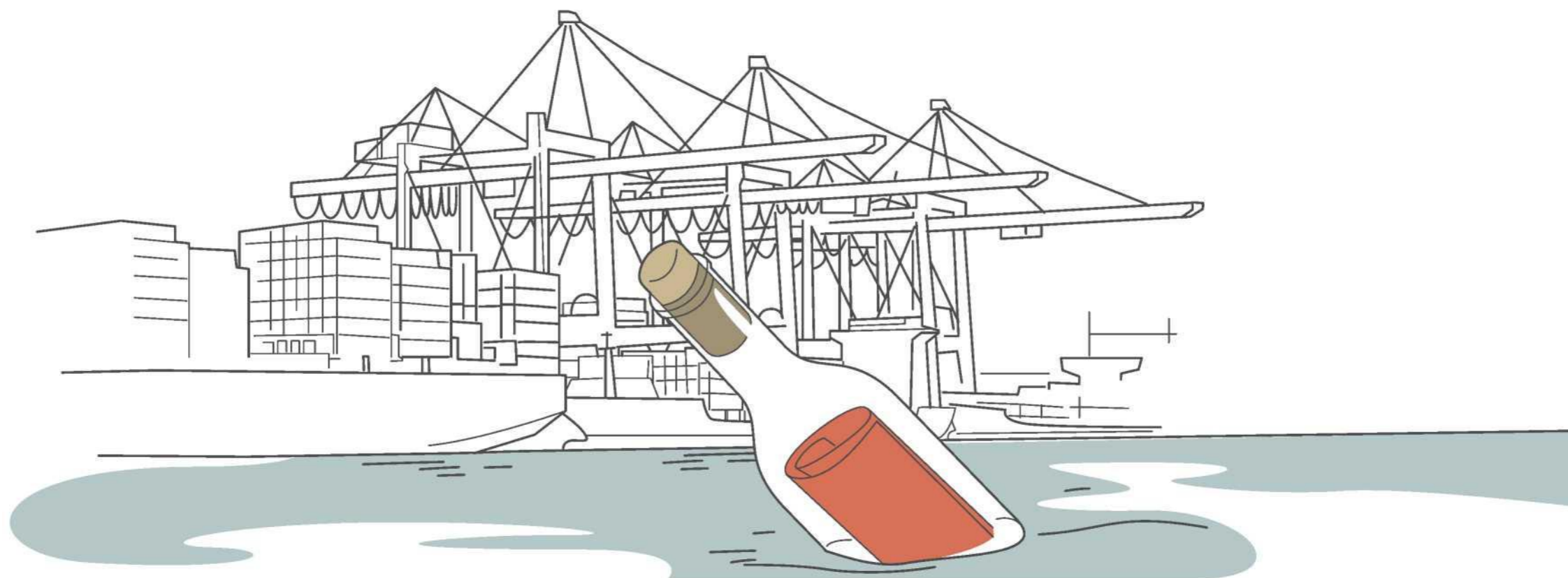
06

„ BĄDŹ DOBRYM PRZYKŁADEM “

Kadra kierownicza wzorem do naśladowania

W codziennym życiu zawodowym i często wtedy, gdy chodzi o "małe rzeczy" nasza kadra kierownicza pełni funkcję wzoru do naśladowania. Jej członkowie, poprzez promowanie w codziennym życiu zawodowym, uczciwego i zgodnego z prawem zachowania, są w szczególności zobowiązani do bycia wzorem do naśladowania.

Zwłaszcza, że ich niewłaściwe zachowanie może znacznie silnie wpływać na poszczególnych pracowników. Poprzez pozytywne postępowanie dbamy o zapewnienie dobrej reputacji firmy HHLA oraz jej pracowników zarówno obecnie jak w przyszłości.



07

„POUFNE POZOSTAJE POUFNYM“

Postępowanie z informacjami poufnymi

Nasze doświadczenia i wiedza mają duże znaczenie dla długotrwałego sukcesu naszego przedsiębiorstwa. Dlatego też poufne informacje koncernu HHLA traktujemy z największą starannością i chronimy je przed przekazywaniem bez upoważnienia oraz nadużyciem. Dotyczy to również poufnych informacji naszych partnerów handlowych. Z tego powodu zapewniamy, iż poufne informacje są

przekazywane tylko tym osobom, które są upoważnione do ich posiadania z uwagi na wykonywane zadania. Przekazywanie poufnych informacji innym osobom wymaga udokumentowania. Zwykle do poufnych informacji zalicza się tajemnice handlowe i biznesowe oraz nieopublikowane dane z obszaru finansów i księgowości (np. informacje na temat klientów, cen, obrotów i zysków).



07

„POUFNE POZOSTAJE POUFNYM“

Szczególną formą poufnych informacji są informacje wewnętrzne. Są to poufne, niejawne informacje, które w przypadku ujawnienia mogłyby mieć w znacznym stopniu wpływ na kurs papierów wartościowych. Wykorzystywanie lub ujawnianie takich informacji może stanowić wykorzystanie informacji poufnych i/lub stanowiących tajemnicę zawodową w obrocie papierami wartościowymi i skutkować karą pozbawienia wolności lub pieniężną. Z uwagi na powyższe, informacje niejawne traktujemy jako poufne, nie wykorzystujemy ich w celu dokonywania prywatnych transakcji papierami wartościowymi lub nie przekazujemy ich przyjaciółom, znajomym, członkom rodziny lub osobom trzecim.

W celu uniknięcia nawet pozoru naruszenia przepisów dot. wykorzystania informacji poufnych i/lub stanowiących tajemnicę zawodową w obrocie papierami wartościowymi zalecamy naszym pracownikom, aby nie dokonywali żadnych operacji z udziałem papierów wartościowych firmy HHLA w ciągu trzech tygodni

przed zakończeniem kwartału lub roku obrotowego do dwóch dni po opublikowaniu odpowiednio wyników kwartalnych lub dot. roku obrotowego.

Gromadząc, przetwarzając i wykorzystując dane osobowe zwracamy uwagę na dokładanie największej staranności oraz pełne przestrzeganie obowiązującego prawa, ażeby obchodzenie się z tymi danymi nie miało negatywnego wpływu na sferę prywatną danej osoby. Dane osobowe przechowujemy w bezpieczny sposób i stosujemy konieczne środki ostrożności w celu ich skutecznej ochrony przed dostępem osób nieupoważnionych. Gromadzenie, przetwarzanie i wykorzystywanie tych danych jest dozwolone tylko wtedy, gdy są one konieczne w ściśle określonym celu oraz w celu wykonywania zadań zgodnie z prawem. W razie wątpliwości proszę się zwrócić o pomoc do pełnomocnika ds. ochrony danych.



08

„DBAMY O MAJĄTEK FIRMY I CZUJEMY SIĘ ZA NIEGO ODPOWIEDZIALNI“

Korzystanie z majątku firmy

Majątek firmy ma pomagać każdemu z nas w efektywnym wykonywaniu powierzonych zadań. Dlatego w naszym wspólnym interesie leży staranne obchodzenie się z przekazanym do naszej dyspozycji wyposażeniem, urządzeniami, sprzętem

mechanicznym oraz IT będącymi własnością koncernu HHLA, jak również ich ochrona przed przedwczesnym zużyciem, niewłaściwym użytkowaniem, utratą lub kradzieżą. Bez pisemnej zgody przełożonego, nie wolno wykorzystywać majątku firmy do celów prywatnych.



09

„CHCEMY WYZNACZAĆ TRENDY W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA PRACY, OCHRONY ŚRODOWISKA I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU“

Bezpieczeństwo pracy, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój

Koncern HHLA poczuwa się do odpowiedzialności za zrównoważone gospodarowanie. Dążymy do tego, ażeby nie działać na szkodę zarówno ludzi jak i środowiska. Dlatego też wprowadzamy konieczne środki zaradcze we wszystkich miejscach pracy w celu unikania uszczerbków na zdrowiu oraz szkód środowiskowych, zapewniając

przestrzeganie istniejących przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa pracy. Każdy z nas jest współodpowiedzialny za bezpieczeństwo pracy oraz ochronę środowiska w swoim obszarze działania.



10

„W RELACJACH Z INSTYTUCJAMI PAŃSTWOWYMI DZIAŁAMY PRZEWIDUJĄCO I ROZWAŻNIE“

Postępowanie z organami państwowymi

Komunikację z organami państwowymi prowadzą wyłącznie oddelegowani do tych zadań pracownicy bądź działy. Dzięki takiemu modelowi zapewniamy otwartą, nastawioną na współpracę komunikację, zapewniając tym samym odpowiednią ochronę interesów firmy HHLA. W przypadku zapytań urzędów wykraczających poza

udzielanie rutynowych informacji angażujemy dział prawny. Zasada ta obowiązuje szczególnie w przypadku już nawiązanego kontaktu z urzędami, których zadaniem jest badanie naruszeń obowiązującego prawa oraz w razie potrzeby nakładanie kar (np. policja, prokuratura oraz urzędy antymonopolowe).



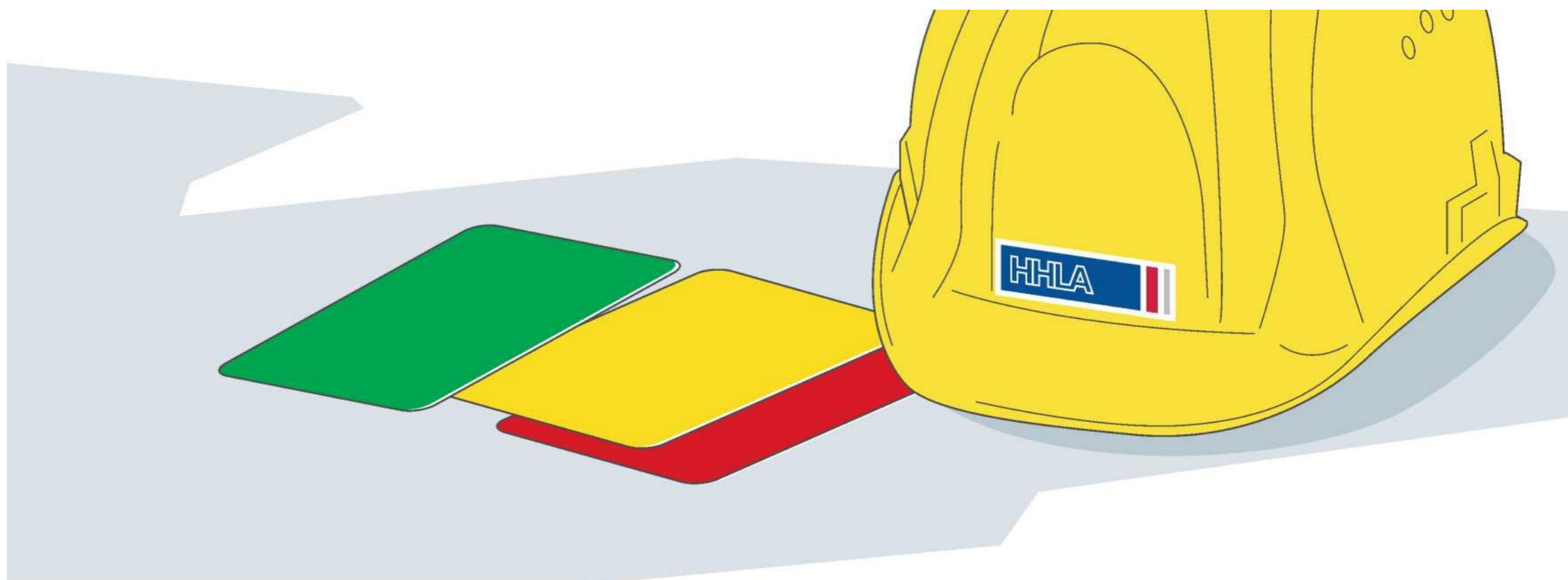
„TEN, KTO CHCE ROZMAWIAĆ I MA WĄTPLIWOŚCI, DZIAŁA WŁAŚCIWIE“

Postępowanie w przypadku naruszeń

Mówienie w sposób otwarty o niedociągnięciach i niewłaściwym zachowaniu może się wiązać z pewnymi oporami. Często łatwiej jest po prostu trzymać się od pewnych spraw z daleka, choć może to potencjalnie powodować powstanie jeszcze większej szkody. Dlatego ważnym jest, aby każdy z nas nazywał problemy po imieniu. Oczekujemy, że w przypadku wątpliwości związanych z własnym zachowaniem lub dostrzeżeniem potencjalnie niewłaściwych działań w organizacji, mogącymi oznaczać naruszenie Kodeksu Postępowania Etycznego, każdy pracownik zwróci się o radę i pomoc do

odpowiedniego przełożonego lub Inspektora ds. zgodności z regulacjami prawnymi, normami i zaleceniami. Tylko wtedy będzie możliwe udzielenie wsparcia oraz przeciwdziałanie powstaniu (dalszych) szkód.

Przedsiębiorstwo dba o to, aby informowanie w dobrej wierze o takich sytuacjach, nie działało na niekorzyść pracowników informujących o nich. Wszelkie przekazywane informacje będą traktowane poufnie i mogą być anonimowe. Dotyczy to również informacji oraz uwag pochodzących od osób trzecich.



TEN, KTO CHCE ROZMAWIAĆ I MA WĄTPLIWOŚCI, DZIAŁA WŁAŚCIWIE“

Przestrzeganie zasad właściwego postępowania

Naruszenia Kodeksu Postępowania niosą skutki. Mogą one rodzić konsekwencje z obszaru prawa : pracy, cywilnego i karnego stosowanie do obowiązującego w danym kraju systemu prawnego.

Jeżeli naruszenie Kodeksu Postępowania Etycznego będzie się również wiązało z podjęciem kroków wynikających z prawa pracy, wówczas w sprawę zostanie włączony Specjalista ds. kadr i płac. Będzie on inicjował i ponosił odpowiedzialność za ewentualne podjęcie kroków prawnych oraz dbał o włączenie właściwych struktur w daną sprawę.

**Inspektor ds. zgodności - dane kontaktowe****Gorąca linia: +48 83 3061602**

CL EUROPORT SP. z o.o.

ul. Warszawska 1 C, Małaszewicze Duże,

21-540 Małaszewicze

e-mail compliance_cle@metrans.eu

lub przez box compliance umieszczony przy wejściu do siedziby Spółki

Inspektor ds. Zgodności „HHLA“ - dane kontaktowe**Gorąca linia: +49 40 3088-3777**

Bei St. Annen 1

20457 Hamburg

E-Mail: compliance@hlla.de

Fax: +49 40 3088-323